

yusrita

PENGARUH DISIPLIN DAN SANKSI KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PTPN III MEDAN

Yusrita

Abstrak

PT. Perkebunan Nusantara III Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri/perkebunan dengan visi-visi “Menjadi Perusahaan Agro Industri Berbasis Perkebunan Yang Tangguh Dan Kompetitif Di Pasar Global” PT. Perkebunan Nusantara III Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan merupakan hasil/peleburan atau penggabungan(Merger). PT. Perkebunan Nusantara III, PT. Perkebunan Nusantara IV dan PT. Perkebunan Nusantara V pada tanggal 14 Februari 1996 PP NO 8 Tahun 1996, dimana penggabungan Management PT Perkebunan Nusantara III, IV, V (PERSERO) ini di kelola oleh Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang ada di PTPN III Medan Sebanyak 521 orang. peneliti mengambil sampel sebanyak 52 orang.

Variabel X1 (Disiplin) memberikan nilai koefisien sebesar 0,208 artinya setiap penambahan 1 disiplin akan meningkatkan sebesar 0,208. Dan variabel X2 (Sanksi kerja) memberikan nilai koefisien sebesar 0,556 artinya setiap penambahan sanksi kerja akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,556. Sedangkan nilai konstanta sebesar 9,005 menyatakan bahwa variabel X1 dan X2 ada maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 9,005. Dari hasil analisis secara simultan yaitu variabel X1 (Disiplin) dan variabel X2 (Sanksi kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (Motivasi kerja) dimana pengaruh ini merupakan pengaruh yang signifikan. Perusahaan perlu meningkatkan pemberian informasi mengenai penilaian kinerja tersebut sehingga para karyawan mengerti mengapa dan untuk apa penilaian itu dilakukan guna meningkatkan prestasi mereka dan menghindari kesalahpahaman antara perusahaan dan diharapkannya adanya timbal balik di antaranya sehingga sistem penilaian tersebut bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi karyawan.

Kata kunci : *Disiplin, Motivasi kerja*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

PT. Perkebunan Nusantara III Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri/perkebunan dengan visi-visi “Menjadi Perusahaan Agro Industri Berbasis Perkebunan Yang Tangguh Dan Kompetitif Di Pasar Global” PT. Perkebunan Nusantara III Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan merupakan hasil/peleburan atau penggabungan(Merger). PT. Perkebunan Nusantara III, PT. Perkebunan Nusantara IV dan PT. Perkebunan Nusantara V pada tanggal 14 Februari 1996 PP NO 8 Tahun 1996, dimana penggabungan Management PT Perkebunan Nusantara III, IV, V (PERSERO) ini di kelola oleh Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Sanksi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PTPN III Medan “ ini penulis merumuskan masalah pada seberapa besar Disiplin Dan Sanksi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di kantor PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan/ menggambarkan disiplin dan bentuk-bentuk sanksi kerja serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin dan sanksi kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di kantor PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya (Manullang, 2002). Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan (Martoyo, Susilo, 2000).

Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman 2007: 73), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia; motivasi di tandai dengan munculnya rasa/*feeling* yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah laku manusia; motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Namawi (2003:5) membedakan motivasi ini dalam dua bentuk, yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi instrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat dan makna pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari ketertarikan kepada pekerjaan, keinginan untuk berkembang, senang dan menikmati pekerjaan.
2. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah atau gaji yang tinggi, jabatan, penghargaan, persaingan dan menghindari hukuman dari atasan.

Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2008:194) pada dasarnya ada 8 (delapan) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan (*goals*) dan kemampuan (*ability*) pegawai ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai dalam bekerja. Dengan kata lain bahwa tujuan pemberian pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sepadan atau sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bersungguh-sungguh dalam bekerja dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan berperan penting untuk membentuk kedisiplinan pegawai mengingat pimpinan sebagai teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan para pegawai akan terbawa baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (semisal

kurang disiplin), maka para pegawai juga pasti akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

6. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan strategis dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang sepadan, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sehingga sikap dan perilaku indiscipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

8. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua pegawainya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Hasil kerja yang dimaksud dapat berupa hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Tohardi (2002) juga berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja di dalam sebuah proses manajemen atau suatu perusahaan secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut

dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan).

Kinerja (*Performance*) merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Namun dalam hal ini, peningkatan kinerja bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM tiap satuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan sehingga berbagai usaha harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian dari tujuan yang telah direncanakan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang ada di PTPN III Medan Sebanyak 521 orang. Sampel menurut Kuncoro (2003 : 103) “ adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi”. Berdasarkan pertimbangan keterbatasan sumber daya dan waktu yang dimiliki peneliti, maka peneliti tidak melakukan penelitian terhadap seluruh karyawan tetapi menggunakan teknik random sampling secara acak sederhana.

Menurut Arikunto (2005 : 103) “ apabila objek kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika objeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% atau lebih”. Karena karyawan di PTPN III Medan sebanyak 521 orang, maka peneliti mengambil sampel sebanyak 52 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian proposal ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah :

1. Wawancara (interview) yaitu mengadakan tanya jawab dengan pegawai yang ada pada perusahaan untuk memberikan keterangan informasi yang dibutuhkan.
2. Angket (kuesioner) yaitu dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi.
3. Dokumentasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui dokumen-dokumen atau laporan tahunan perusahaan.

Teknik Analisa Data

Dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan, penulis menggunakan metode :

1. Metode Deskriptif

Yaitu suatu cara dalam mengambil keputusan berdasarkan teori dan prinsip yang berlaku secara umum, kemudian dibandingkan dengan permasalahan yang dihadapi perusahaan dan memperoleh penyesuaian perbedaan antara keduanya.

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan:

a. Teknik analisis regresi berganda.

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (nilai duga Y)

x_1, x_2 = Variabel bebas

A, b_1, b_2 = Koefisien regresi linier berganda (a = nilai y , apabila $x_1 = x_2 = 0$)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karyawan terhadap semangat kerja karyawan, selanjutnya digunakan perangkat lunak komputer dengan menggunakan SPSS Versi 11.0.

b. Uji F (Simultan)

Uji F untuk menguji koefisien korelasi berganda dihitung dengan rumus

$$\frac{R^2}{K}$$

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{1 - R^2}{(n - K - 1)}}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi

K = Jumlah variable independen

N = Jumlah sample

c. Uji t (parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan antara variabel X_1 dengan variabel y , variabel X_2 dengan variabel y , dan variabel X_1 dengan variabel X_2 yang dapat di hitung dengan :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai t – hitung

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Banyaknya Tahun

d. Uji Determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase hubungan antara variabel x_1, x_2 terhadap y digunakan dengan menguji determinasi.

Rumus : $D = r^2 \times 100\%$

Keterangan :

D = Determinasi

R = Regresi Linier Berganda

Hasil dan Pembahasan

Evaluasi

Berdasarkan angket yang telah diberikan kepada karyawan PTPN III Medan, maka diperoleh data mengenai disiplin dan sanksi kerja serta motivasi kerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Sanksi kerja terhadap Motivasi kerja karyawan di PTPN III Medan dapat dihitung dengan menggunakan perhitungan SPSS adalah sebagai berikut :

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789(a)	.622	.607	1.41324	1.470

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.115	2	80.558	40.334	.000(a)
	Residual	97.866	49	1.997		
	Total	258.981	51			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Model Summary diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,622 atau 62,2%. Hal ini berarti variabel Y (Motivasi kerja) dapat dijelaskan oleh variabel X1 (Disiplin) dan variabel X2 (Sanksi kerja) sebesar 62,2% dan sisanya 37,8% dijelaskan oleh variabel di luar model.

Dan F hitung sebesar 40,334 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti secara simultan variabel X1 (Disiplin) dan variabel X2 (Sanksi kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (Motivasi kerja).

Berdasarkan hasil Summary diatas diperoleh juga nilai Adjusted R Square sebesar 0,607 atau 60,7%. Hal ini berarti variabel Y (Motivasi kerja) dapat dijelaskan oleh variabel X1 (Disiplin) dan variabel X2 (Sanksi kerja) sebesar 60,7%. Sedangkan sisanya 39,3 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Dengan tingkat probabilitas signifikan yang lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Y (Motivasi kerja) atau dapat dikatakan bahwa variabel X1 (Disiplin) dan X2 (Sanksi kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y (Motivasi kerja).

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.005	3.516		2.561	.014					
	X1	.208	.079	.273	2.624	.012	.599	.351	.230	.713	1.403
	X2	.556	.095	.608	5.845	.000	.754	.641	.513	.713	1.403

a Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics(a)

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	34.132	.47	.83	.02
	3	.002	42.860	.53	.17	.98

a Dependent Variable: Y

Dari kedua variabel independent yang dimasukkan dari persamaan regresi menunjukan secara parsial variabel X1 (Disiplin) memiliki pengaruh (**B**) sebesar 0,273 terhadap Y dengan tingkat signifikan sebesar $0,012 < 0,05$ maka secara signifikan variabel X1 berpengaruh terhadap Y. Dan variabel X2 secara parsial memiliki pengaruh (**B**) sebesar 0,608 terhadap Y dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan secara parsial variabel X2 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.

Dengan demikian berdasarkan perhitungan diatas nilai Regresi Linier Berganda adalah $Y = 9,005 + 0,208X1 + 0,556X2$

Variabel X1 (Disiplin) memberikan nilai koefisien sebesar 0,208 artinya setiap penambahan 1 disiplin akan meningkatkan sebesar 0,208. Dan variabel X2 (Sanksi kerja) memberikan nilai koefisien sebesar 0,556 artinya setiap penambahan sanksi kerja akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,556. Sedangkan nilai konstanta sebesar 9,005 menyatakan bahwa variabel X1 dan X2 ada maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 9,005.

Dengan demikian menunjukkan tidak ada gangguan multikolinearitas (tidak ada hubungan sama kuat antara variabel bebas) sehingga data penelitian tidak bisa dan hasil uji statistik menjadi tepat dan keyakinan untuk estimasi parameter menjadi tepat.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh penilaian presrasi kerja dan pengembangan karyawan

terhadap semangat kerja karyawan di PTPN III Medan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- a. PTPN III Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit untuk menghasilkan CPO (*Crude Palm Oil*) atau minyak kelapa sawit.
- b. Dari hasil analisis secara simultan yaitu variabel X1 (Disiplin) dan variabel X2 (Sanksi kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (Motivasi kerja) dimana pengaruh ini merupakan pengaruh yang signifikan.
- c. Secara parsial variabel X1 (Disiplin) dan variabel X2 (pengembangan) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (motivasi kerja).
- d. Dari hasil Adjusted R Square sebesar 0,607 atau 60,7%.. Hal ini berarti variabel Y (motivasi kerja) dapat dijelaskan oleh variabel X1 (disiplin) dan X2 (Sanksi kerja) sebesar 60,7%, sedangkan sisanya 39,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Saran

Untuk menghindari penilaian yang subjektif akan lebih baik para panilai diberi pengarahan akan pentingnya sistem penilaian pelaksanaan pekerja tersebut dan di ikut sertakan seorang ahli psikologi agar objektivitas lebih terjamin.

Perusahaan perlu meningkatkan pemberian informasi mengenai penilaian kinerja tersebut sehingga para karyawan mengerti mengapa dan untuk apa penilaian itu dilakukan guna meningkatkan prestasi mereka dan menghindari kesalahpahaman antara perusahaan dan diharapkannya adanya timbal balik di antaranya sehingga sistem penilaian tersebut bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi karyawan.

Kebijaksanaan kesejahteraan yang dilaksanakan oleh perusahaan hendaknya dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi karyawan terhadap perusahaan. Adanya kepercayaan dikalangan karyawan bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan prestasi yang di capainya akan merupakan rangsangan bagi karyawan untuk bersemangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Payner, (2000), **Pemasaran Jasa**, *Edisi I*, Penerbit Andi ; Yogyakarta
- Arikunto (2005), **Metode Penelitian**. PT Dunia Pustaka Jaya Jakarta
- Bacal Robert, 2005, **Performace Management**, Diterjemahkan Oleh Surya Datma dan Yanuar Irewan, Penerbit Gramedia Pustaka Utara, Jakarta
- Kuncoro Munajad, (2003), **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi**, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis? Penerbit Erlangga, Jakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, (2000), **Manajemen Sumber Daya Perusahaan**, Penerbit Rosda Karya, Bandung.
- Purwanto, Djoko, (2006), *Komunikasi Bisnis*, Erlangga: Jakarta.
- Robbins, Stephen, P,dan Mary Coulter, 2000, **Manajemen**, Edisi Keenam, Di Terjemahkan Oleh T Hermaya, Penerbit PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Saydam Ghazali, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Djambaran, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Keenam, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian Sondang P, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Widjaya, A.W, 2000, **Administrasi Kepegawaian**, Rajawali, Jakarta